

# **Duurzaamheidsaudits in het hoger onderwijs**

-

## **Do's en dont's op basis van het AISHE-instrument**

**Kim Ceulemans<sup>1</sup>**

**Wim Lambrechts<sup>1</sup>**

**Annemie Vervrangen<sup>2</sup>**

Interactieve sessie – Markt Duurzame Ontwikkeling in Hoger Onderwijs  
Brussel, 1 maart 2011

---

<sup>1</sup> HUBrussel, [kim.ceulemans@hubrussel.be](mailto:kim.ceulemans@hubrussel.be), [wim.lambrechts@hubrussel.be](mailto:wim.lambrechts@hubrussel.be)

<sup>2</sup> KHLeuven, [annemie.vervrangen@khleuven.be](mailto:annemie.vervrangen@khleuven.be)

## 1. Inleiding

Deze ronde tafel sessie kan aanzien worden als een vervolg op de sessie van de marktplaats op 7 november 2008: "Hogescholen en universiteiten: sterren in duurzaam hoger onderwijs! Meetinstrument duurzame ontwikkeling in het hoger onderwijs". Deze sessie leidde destijds tot de volgende conclusies:

1. AISHE is interessant als startpunt, omdat het een hogere bewustwording en een draagvlak creëert bij diverse stakeholders: lectoren, studenten, middenkader, beleid.
2. De output van het instrument in de vorm van een actieplan en een diagram, en de mogelijkheden voor accreditatie (bijzonder keurmerk) zijn interessant voor het beleid van een hoger onderwijsinstelling.
3. Een mogelijke valkuil is dat de opleiding enkel oog heeft voor de criteria zoals ze beschreven zijn in het instrument, waardoor een individuele vertaalslag bemoeilijkt wordt (vb: integratie in competentiematrices/profiel van de afgestudeerde). De implementatie van duurzaam hoger onderwijs is tenslotte maatwerk.

Tijdens de interactieve sessie van 1 maart 2011 wordt dieper ingegaan op het proces van AISHE-audits, van (interne) meting, over certificering door DHO Nederland, tot aanvraag van een bijzonder kwaliteitskenmerk bij de NVAO. De sessie komt tot stand vanuit de praktijkervaringen van de Katholieke Hogeschool Leuven (Departement Economisch Hoger Onderwijs) en de Hogeschool-Universiteit Brussel (Faculteit Economie en Management) met AISHE (Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education).

## 2. AISHE

Duurzaamheidsmetingen kunnen een krachtig instrument zijn voor organisatorische verandering in het hoger onderwijs. Hogeronderwijsinstellingen hebben behoefte aan het evalueren van hun inspanningen voor het realiseren van duurzaam hoger onderwijs om diverse redenen, die kunnen worden geclusterd in drie kerngroepen (Lambrechts et al. 2009):

- 1) Beleidsmatige redenen: meten is weten
- 2) Mainstreaming van DHO: Top-down, Bottom-up, Middle Management
- 3) Transparantie, certificatie en benchmarking

Er bestaan diverse meetinstrumenten voor duurzaamheid in het hoger onderwijs, waaronder AISHE. AISHE is een meetinstrument om in opleidingen aan universiteiten en hogescholen te onderzoeken in welke mate zij duurzame aspecten hebben geïntegreerd in hun onderwijs en beleid. Dit kan geschieden door middel van interne of externe audits. AISHE is ontworpen om te worden toegepast op afzonderlijke opleidingen. Wanneer opleidingen binnen een instelling voldoende verwant zijn (qua plaats in organisatie, onderwijsfilosofie, personeelsgroep), dan kan een AISHE-audit voor een combinatie van deze opleidingen worden uitgevoerd.

De AISHE-methode is gebaseerd op de INK-aanvulling op het EFQM-model voor kwaliteitsmanagement. Het uitgangspunt is dat een organisatie zich ten aanzien van een aantal criteria kan bevinden in een bepaalde ontwikkelingsfase. Het model definieert vijf fasen. Het oorspronkelijke EFQM-INK-model is met name ontworpen om te worden toegepast in commerciële bedrijven, onder meer in de industrie. Door een groep van Nederlandse hogescholen is een aangepaste versie ontworpen, die toepasbaar is voor het Hoger Onderwijs. In plaats van thema's over productieprocessen worden in de onderwijsversie thema's rond het onderwijsproces

gehanteerd. Het is dit model, dat men "EFQM-HO" zou kunnen noemen, dat als uitgangspunt is gekozen voor AISHE.

De criteria waarop deze vijf ontwikkelingsfasen betrekking hebben zijn van uiteenlopende aard. Het gaat o.a. om thema's rond beleid en strategie; personeelsmanagement; management van processen; en de behaalde resultaten. Bij de AISHE-methode gaat het om 20 criteria, gegroepeerd in vijf aandachtsgebieden. Deze zijn, in navolging van het EFQM-model, gebundeld in drie categorieën, gebaseerd op de "Deming-cirkel" voor kwaliteitsmanagement: "PLAN" - "DO" - "CHECK" - "ACT", of: voorbereiden - uitvoeren - controleren - bijstellen.

Tabel 1. De criteriumlijst van AISHE (Roorda, 2001)

<b>Plan</b>	<b>1. Visie en beleid</b>
	1.1. Visie 1.2. Beleid 1.3. Communicatie 1.4. Interne milieuzorg
	<b>2. Expertise</b>
	2.1. Netwerk 2.2. Expert Groep 2.3. Ontwikkelingsplan personeel 2.4. Onderzoek en externe dienstverlening
<b>Do</b>	<b>3. Onderwijsdoelen en -methoden</b>
	3.1. Profiel van de afgestudeerde 3.2. Onderwijsmethodiek 3.3. Rol van de docent 3.4. Toetsing
	<b>4. Onderwijsinhoud</b>
	4.1. Curriculum 4.2. Geïntegreerde probleemaanpak 4.3. Stages, afstuderen 4.4. Specialisatie
<b>Check</b>	<b>5. Resultaatmeting</b>
	5.1. Medewerkers 5.2. Studenten 5.3. Werkveld 5.4. Maatschappij

In het auditboek wordt ieder criterium uitgesplitst per fase: vijf korte beschrijvingen, die kenmerkend zouden kunnen zijn voor de situatie ten aanzien van dat criterium, in een bepaalde onderwijsorganisatie. Als voorbeeld wordt hier een criterium weergegeven, uitgesplitst in de vijf fasen.

Tabel 2. Criterium 2.3 ontwikkelingsplan personeel (Roorda, 2001)

<b>Criterium 2.3: Ontwikkelingsplan personeel</b>				
<i>Fase 1:</i> <b>Activiteiten-georiënteerd</b>	<i>Fase 2:</i> <b>Proces-georiënteerd</b>	<i>Fase 3:</i> <b>Systeem-georiënteerd</b>	<i>Fase 4:</i> <b>Keten-georiënteerd</b>	<i>Fase 5:</i> <b>Maatschappij-georiënteerd</b>
- Personeels-ontwikkeling in duurzaamheid hangt af van individuele initiatieven.	- Er is een ontwikkelingsplan voor het personeel m.b.t. duurzaamheid. - Dit plan is voornamelijk gericht op de korte termijn. - Voor de uitvoering ervan zijn door het management faciliteiten beschikbaar gesteld.	- De behoefte van de organisatie aan expertise omtrent duurzaamheid is bekend. - Het ontwikkelingsplan is gebaseerd op een match tussen deze behoefte en de individuele wensen van medewerkers naar na- en bijscholing. - Het plan is vooral gericht op de middellange termijn.	- Het duurzaamheids-personeelontwikkelingsplan is gericht op de lange termijn. - Het omvat ook beleid t.a.v. aanname en ontslag, omscholing, introductie van nieuwe medewerkers. - Er is een expliciete relatie met het algemene strategisch beleid van de organisatie.	- Het organisatiebeleid t.a.v. duurzaamheid is mede gebaseerd op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen op lange termijn. - Er is een systematische terugkoppeling naar de maatschappij.

De audit wordt, onder leiding van een auditor, uitgevoerd door een groep deelnemers bestaande uit:

- Minimaal een manager;
- Circa 10 docenten;
- Circa 5 studenten;
- Eventueel ook anderen (niet-onderwijzend personeel, werkveld, etc.).

Deze personen doen mee op basis van gelijkwaardige inbreng en betekenis.

De AISHE-audit zelf bestaat uit onderstaande 3 stappen:

- Een inleiding door de auditor (ca. 30 minuten)
- Individueel scoren door de auditdeelnemers (ca. 30 minuten)
- Het consensusgesprek (ca. 4 uur).

De audit-resultaten worden weergegeven in de vorm van een rapport (een tekstdocument) en een diagram.

### 3. AISHE in de KHLeuven – Departement Economisch Hoger Onderwijs

In de KHLeuven werden tussen 2003 en 2010 elf AISHE-audits uitgevoerd, waarvan vier in het departement Economisch Hoger Onderwijs (ECHO): een nulmeting in 2003, een vervolgmeting resulterend in een 1-ster-certificaat, een interne meting in 2009, en een vervolgmeting in 2010 met een 2-ster-certificaat als resultaat. Tabel 3 geeft een overzicht van de resultaten van deze vier audits.

Tabel 3. Resultaten van de AISHE-audits in de KHLeuven, Departement ECHO  
(gebaseerd op Lambrechts, et al., 2009 en auditrapporten)

	2003	2004	2009	2010
1.1 Visie	1	3	3	3,5
1.2 Beleid	2	3	3	3,5
1.3 Communicatie	1	2	3	4,5
1.4 Interne milieuzorg	1	1	2	2,5
2.1 Netwerk	1,5	2	2	4,5
2.2 Expert Groep	1,5	2,5	3	3,5
2.3 Ontwikkelingsplan personeel	1	2	2	3
2.4 Onderzoek en externe dienstverlening	1	2	4	4
3.1 Profiel van de afgestudeerde	1	2,5	3,5	3,5
3.2 Onderwijsmethodiek	2	2	3,5	3
3.3 Rol van de docent	1	1,5	3	3,5
3.4 Toetsing	1	1	2	2,5
4.1 Curriculum	1	1,5	2	2,5
4.2 Geïntegreerde probleemaanpak	1	2	3	3
4.3 Stages, afstuderen	1	2	3	3
4.4 Specialisatie	0	0	2	2,5
5.1 Medewerkers	0	0	2	3
5.2 Studenten	0	0	2	3
5.3 Werkveld	1	1	1	3
5.4 Maatschappij	0	0	1	2

Het was een expliciete keuze van de KHLeuven om een AISHE-audit uit te voeren in alle opleidingen. Deze audits gebeurden in het kader van het onderzoeksproject "Duurzame Ontwikkeling en Hoger Onderwijs (DOHO, 2005-2008)", en hadden een tweeledig doel:

- 1) een stand van zaken van de integratie van duurzaamheid in de opleidingen
- 2) een evaluatie van het AISHE-instrument

Doorheen de uitvoering werd echter duidelijk dat de audits ook een bewustwordingsproces op gang brachten bij het personeel en de studenten. Deelnemers aan de audits spraken vaak van een "aha-erlebnis", omdat ze zich niet bewust waren van de vele initiatieven die reeds ondernomen werden in de opleidingen.

De resultaten van de eerste reeks AISHE-audits in de KHLeuven (2003-2006) kunnen als volgt worden weergegeven:

- Sterke punten binnen KHLeuven:
  - o Visie en beleid (hogeschoolbreed)
  - o Onderwijsmethodiek
  - o Geïntegreerde probleemaanpak
- Aandachtspunten binnen KHLeuven:
  - o Ontwikkelingsplan personeel
  - o Communicatie
  - o Resultaatmeting

Uit de interne meting van 2009 en de externe audit van 2010 in het departement ECHO blijkt dat op het vlak van de aandachtspunten rond ontwikkeling van personeel, communicatie en resultaatmeting sterke vooruitgang is geboekt, wat ertoe leidde dat het departement een tweede ster-certificaat ontving van DHO Nederland.

#### **4. AISHE in de HUBrussel – Faculteit Economie & Management**

De opleiding Master in het Milieu- en Preventiemanagement is een vierjarige opleiding van de Faculteit Economie & Management, die volledig opgebouwd is rond de 3 pijlers van duurzaamheid (people, planet, profit).

Om het effectieve duurzame karakter van deze unieke opleiding na te gaan en om ook het HUB-beleid aan een duurzaamheidstoets te onderwerpen, werd besloten om over te gaan tot een eerste externe AISHE-audit. In augustus 2006 werd aan de opleiding meteen het AISHE tweesterrenkeurmerk toegekend.

Uit de toenmalige audit bleek dat de opleiding vooral op vlak van visie en beleid, expertise en onderwijsinhoud een goede score behaalde. De audit bleek ook een goede manier om meer betrokkenheid van het personeel te verkrijgen en om alle bestaande activiteiten en initiatieven op vlak van duurzaamheid te bundelen. Ook werden er dankzij de aanbevelingen van de audit nieuwe initiatieven ondernomen (b.v. het Interdisciplinair Assessment Project).

Enkele jaren later werd dan beslist om ook voor de Masteropleiding Handelsingenieur een AISHE-audit uit te voeren. Dit omdat de nadruk eerder gelegd werd op een verruiming dan een verdieping van het duurzaamheidsgehalte van de opleidingen binnen de Faculteit, omdat de opleiding

Handelsingenieur ook specifiek focust op duurzaamheid en bovendien omdat de opleiding verschillende gelijkenissen vertoont met de Master in het Milieu- en Preventiemanagement.

Na deze tweede externe audit werd in maart 2010 voor beide opleidingen eveneens een tweesterrenkeurmerk verkregen. De opleidingen verwierven een gelijkaardige score (zie bijlage), maar hier en daar scoorde de Master in het Milieu- en Preventiemanagement wat hoger, vanwege het specifieke profiel van deze opleiding.

Er werd tijdens deze audit beslist om als prioritaire criteria ter verbetering 'communicatie' en 'interne milieuzorg' aan te duiden, zodat hieraan momenteel meer aandacht dient besteed te worden in de HUB dan bijvoorbeeld aan de veelvuldige acties die reeds op het vlak van curriculum ondernomen worden.

## 5. Voor- en nadelen

Op basis van de evaluatie van AISHE in de literatuur (e.g. Siemer et al. 2006, Shriberg 2004, Lambrechts et al. 2009) kunnen volgende sterktes en zwaktes aangegeven worden:

<i>Sterktes:</i>	Procesgeoriënteerd Bewustwording Resultaten bruikbaar voor beleid
<i>Zwaktes:</i>	Problematische focus Enkel mogelijk op opleidingsniveau Resultaat afhankelijk van auditor

## 6. Referenties

Lambrechts, W., Van den Haute, H. en Vanhoren, I. (2009). *Duurzaam hoger onderwijs. Appel voor verantwoord onderrichten, onderzoeken en ondernemen*. LannooCampus, Leuven.

Lambrechts, W. en De Prins, M. (2008). "Hogescholen en universiteiten: sterren in duurzaam hoger onderwijs! Meetinstrument duurzame ontwikkeling in hoger onderwijs". Interactieve sessie, Markt Duurzame Ontwikkeling in Hoger Onderwijs, Brussel, 7 november 2008.

Lozano, R. (2006). "A tool for a Graphical Assessment of Sustainability in Universities (GASU)", *Journal of Cleaner Production* 14, 963-972.

Roorda, N. (2001). *Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education*. Nederlandse tekst. Commissie Duurzaam Hoger Onderwijs.

Shriberg, M. (2004). "Assessing sustainability: criteria, tools and implications", in: Corcoran, P.B. en Wals, A. *Higher education and the challenge of sustainability. Problematics, Promise and Practice*. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/Londen, 71-86.

Siemer, S., Elmer, S. en Rammel, C. (2006). *Pilot study: Indicators of an education for sustainable development*. FORUM Umweltbildung, Wenen.

SWOT-analyse (Lambrechts et al. 2009):

TABEL 20. SWOT-analyse van AISHE

	Strengths	Weaknesses	Opportunities	Threats
<b>Structuur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EFQM</li> <li>▪ Proces georiënteerd</li> <li>▪ Flexibel kader om te vergelijken op institutioneel niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hoge graad van complexiteit en abstractie</li> <li>▪ Focus op afzonderlijke departementen en opleidingen</li> <li>▪ Bedrijfsvoering, onderzoek en dienstverlening zijn afwezig</li> <li>▪ Sociale dimensie afwezig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toevoegen van elementen van bedrijfsvoering, onderzoek, dienstverlening</li> <li>▪ Werken met modulaire structuur</li> <li>▪ Verbinding met kwaliteitszorg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Te hoge graad van complexiteit</li> <li>▪ Hoge graad van versnippering bij modules</li> <li>▪ Vergelijkbaarheid tussen opleidingen/instellingen wordt onmogelijk</li> </ul>
<b>Proces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bijzonder interactief</li> <li>▪ Betrokkenheid van alle niveaus (beleid – werknemers – studenten)</li> <li>▪ Bewustwordingsproces</li> <li>▪ Deelnemers worden gevraagd om doelstellingen en implementatieplannen te formuleren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enkel bruikbaar in kleine groepen</li> <li>▪ Motivatie komt niet aan bod</li> <li>▪ Deelnemers niet altijd goed op de hoogte</li> <li>▪ Hoge nadruk op communicatie</li> <li>▪ 'Light'-initiatieven niet meegeteld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrument aanpassen om op grote schaal toe te passen (meer studenten en personeel)</li> <li>▪ Concept eenvoudig weergeven zodat het duidelijk is voor iedereen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gevaar dat het te tijdrovend zal worden</li> <li>▪ Werkbaarheid bewaren</li> <li>▪ Te hoge complexiteit</li> </ul>
<b>Resultaat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definieert doelstellingen en ontwikkelingsniveaus</li> <li>▪ Laat toe om prioriteiten te onderscheiden</li> <li>▪ Resultaten worden visueel stimulerend voorgesteld en zijn bruikbaar voor beleidsmakers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultaten afhankelijk van subjectieve ervaringen van deelnemers.</li> <li>▪ Een goede meting is afhankelijk van de begeleider</li> <li>▪ Bevat geen indicatoren in de eigenlijke zin van het woord</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Biedt mogelijkheden tot capaciteitsopbouw</li> <li>▪ Definiering van (kwantitatieve) indicatoren om een objectieve meting te realiseren</li> <li>▪ Mogelijkheid tot accreditatie en benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ontwikkeling van indicatoren is moeilijke oefening</li> <li>▪ Gevaar van overdaad en foute interpretatie</li> <li>▪ Gevaar voor sturing</li> </ul>

Ceulemans, K., Lambrechts, W. en Vervrangen, A. (2011). "Duurzaamheidsaudits in het hoger onderwijs. Do's en dont's op basis van het AISHE-instrument". Interactieve sessie, Markt Duurzame Ontwikkeling in Hoger Onderwijs, Brussel, 1 maart 2011.

### A. Individueel scoreformulier

<div style="text-align: center;"> <h1>AISHE - Score formulier</h1> <p><i>Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education</i></p> </div>												
<b>Naam:</b> <i>(mag ook anoniem)</i>						<b>Functie:</b> Docent / Manager / Student / Overig: .....						
<b>Universiteit / Hogeschool:</b>						<b>Afdeling:</b>						
<b>Datum:</b>						<i>Vorige AISHE Audit:</i> <b>Datum:</b>						
Gebied		Criterium		? - 0	1	2	3	4	5			
P L A N	1. Visie en beleid	1.1	Visie									
		1.2	Beleid									
		1.3	Communicatie									
		1.4	Interne milieuzorg									
	2. Expertise	2.1	Netwerk									
		2.2	Expert-groep									
		2.3	Ontwikkelingsplan personeel									
		2.4	Onderzoek en externe dienstverl.									
D O	3. Onderwijsdoelen en methodologie	3.1	Profiel van de afgestudeerde									
		3.2	Onderwijsmethodiek									
		3.3	Rol van de docent									
		3.4	Toetsing									
	4. Onderwijsinhoud	4.1	Curriculum									
		4.2	Geïntegreerde Probleemaanpak									
		4.3	Stages, afstuderen									
		4.4	Specialisme									
C H E C K	5. Resultaatmeting	5.1	Medewerkers									
		5.2	Studenten									
		5.3	Werkveld									
		5.4	Maatschappij									



## == Do ==

### Aandachtsgebied 3: Onderwijsdoelen en -methoden

<b>Criterion 3.1: Profiel van de afgestudeerde</b>				
<i>Fase 1:</i> <b>Activiteiten-</b> georiënteerd	<i>Fase 2:</i> <b>Proces-</b> georiënteerd	<i>Fase 3:</i> <b>Systeem-</b> georiënteerd	<i>Fase 4:</i> <b>Keten-</b> georiënteerd	<i>Fase 5:</i> <b>Maatschappij-</b> georiënteerd
- Het profiel van de afgestudeerde bevat enkele aanwijsbare aspecten van duurzame ontwikkeling*.	- Duurzame ontwikkeling wordt expliciet in het profiel van de afgestudeerde genoemd. - Bij de vaststelling van de duurzame elementen in het profiel is het personeel actief betrokken. - Binnen de eigen vakgebieden bevat het profiel een redelijk compleet beeld van kennis en vaardigheden m.b.t. duurzaamheid, naar het eigen oordeel van de organisatie.	- Bij de vaststelling van de duurzame elementen in het profiel van de afgestudeerde zijn ook studenten actief betrokken. - Duurzaamheid in brede, multidisciplinaire zin* is herkenbaar terug te vinden in het profiel. - Regelmatige evaluaties en bijstellingen van het profiel vinden plaats.	- Bij de vaststelling, evaluatie en verbetering van de duurzame elementen in het profiel is ook het werkveld actief betrokken. - Het profiel bevat alle of de meeste aspecten van duurzaamheid in brede, interdisciplinaire zin*, op een evenwichtige wijze.	- Bij de vaststelling, evaluatie en bijstelling van de duurzame elementen in het profiel zijn ook tal van actoren in de samenleving actief betrokken: een transdisciplinaire* aanpak. - In vergelijking met collega-instellingen vervult de organisatie m.b.t. profieldefiniëring een leidende rol.
Gekozen fase:				
Commentaar:				

#### Toelichting:

Voor het “profiel van de afgestudeerde” kan men ook lezen, indien die termen meer van toepassing zijn: “eindtermen van de opleiding”; “beroepsprofiel”; “beroepscompetenties”; enz.

Voor universiteiten, departementen of opleidingen die niet zozeer opleiden tot een bepaald beroepsprofiel maar eerder tot een bepaald type wetenschappelijk onderzoeker, kan ook een term zoals “wetenschappelijk profiel” of iets dergelijks gelezen worden.

Een afzonderlijke onderwijsorganisatie kan doorgaans niet volledig vrij een profiel van de afgestudeerde bepalen: er bestaan vaak richtlijnen op nationaal niveau, vanuit de overheid of vanuit onderwijs- of beroepsorganisaties. Dat neemt niet weg dat ook de organisatie zelf een aandeel heeft in het vaststellen van het profiel, op twee manieren:

- formeel: door invulling van de vrije ruimte die er doorgaans is, doordat niet 100% maar slechts bijvoorbeeld 70% landelijk is vastgelegd;
- informeel, doordat er altijd mogelijkheden zullen zijn voor interpretatie of inkleuring van de landelijk vastgelegde normen.

\* **Fase 1:** “Aspecten van duurzame ontwikkeling”: deze aspecten worden vaak ingedeeld in drie hoofdcategorieën, de “3 P’s”:

==== DO ====

### 3. Onderwijsdoelen/-methode

#### Criterium 3.1. Profiel van de afgestudeerde

**Huidige situatie: Fase 3 onderweg naar 4**

We werken met competentiematrices: per OOD gespecificeerd; deze wordt besproken met studenten tijdens studietrajectbegeleiding; ook het werkveld wordt hierbij actief betrokken.

**Gewenste situatie: Fase 4**

Doorgaan.

#### Criterium 3.2. Onderwijsmethodologie

**Huidige situatie: Fase 3**

Feedback tussen studenten en studietrajectbegeleiders, stagebegeleiding en externe organisaties, tijdens integratie-oefeningen. Maar reflectie op duurzame ontwikkeling gebeurt slechts occasioneel => geen fase 4

**Gewenste situatie: Fase 3**

Handhaven.

#### Criterium 3.3. Rol van de docent

**Huidige situatie: Fase 3 onderweg naar 4**

Fase 4 gebeurt regelmatig, maar niet stelselmatig.

**Gewenste situatie: Fase 5**

Formalisatie is nodig, we ambieren nog verder : een oprichting groep van lectoren en externen hieromtrent.

#### Criterium 3.4. Toetsing

**Huidige situatie: Fase 2 onderweg naar 3**

We zijn nog volop bezig aan de ontwikkeling van toetsbeleid; toetsing van duurzame onderwerpen is nog niet op een weloverwogen manier over het curriculum verdeeld. Er is wel spreiding van verschillende examenvormen.

**Gewenste situatie: Fase 4 - Hoge Prioriteit**

Verder formaliseren en uitwerken van toetsbeleid is nodig.

### 4. Onderwijsinhoud

#### Criterium 4.1. Curriculum

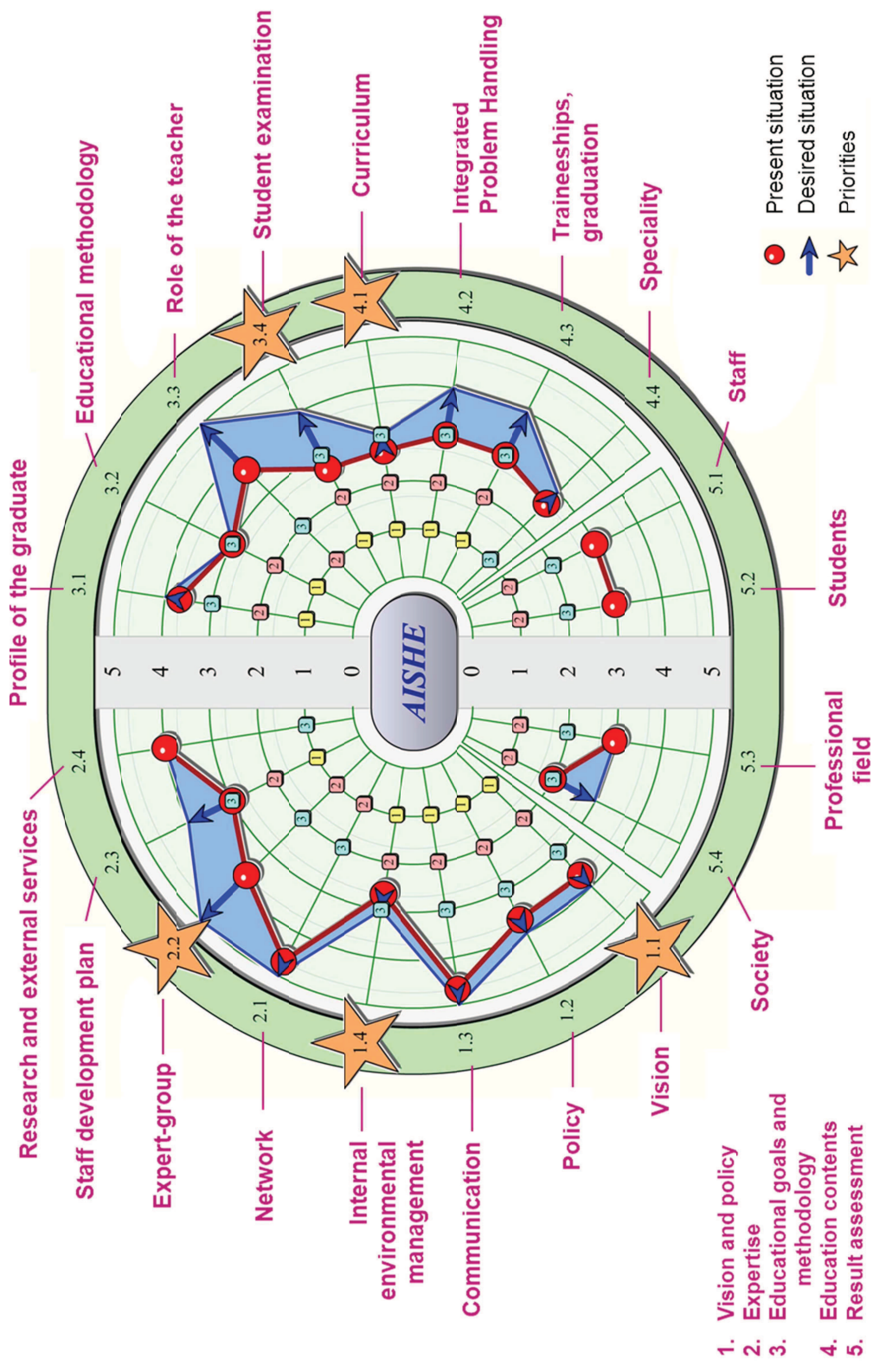
**Huidige situatie: Fase 2 onderweg naar 3**

De strategie van het onderwijsontwikkelp proces ontbreekt, duurzaamheid komt niet op regelmatige basis terug in het curriculum volgens studenten. Het woord 'duurzaamheid' staat niet altijd expliciet in het curriculum, maar impliciet zit duurzaamheid vervat in vele OODen (regelgeving, rechten en plichten, marketing, boekhouden, ...). Het is niet omdat er geen OOD duurzaamheid zit in het curriculum dat er geen aandacht aan besteed wordt. We kunnen wel zorgen voor betere formele verwoording in competentiematrices, studiewijzers, ...

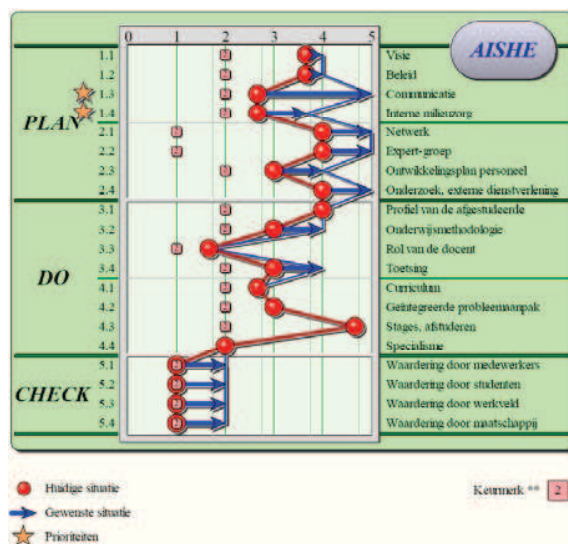
**Gewenste situatie: Fase 3 - Hoge Prioriteit**

Expliciet maken van de relatie tussen alle onderwijs-eenheden mbt. duurzaamheid.

# AISHE report



## Resultaten AISHE Handelsingenieur (dec 2009)



## Resultaten AISHE Milieu- en Preventiemanagement (dec 2009)

